

EL VIH:

Regresando *al* Trabajo

SUS DERECHOS LEGALES

REVISADO FEBRERO 2013

publicado por:



Concilio Legal del SIDA de Chicago
180 North Michigan Avenue, Suite 2110
Chicago, Illinois 60601
(312) 427.8990

Esta publicación es parte de una serie de folletos publicados por el CONCILIO LEGAL DEL SIDA DE CHICAGO (AIDS LEGAL COUNCIL OF CHICAGO). Cada uno diseñado para ayudarle entender SUS DERECHOS LEGALES en Illinois. La serie consiste en los siguientes folletos:

El VIH: Asuntos para Adolescentes

El VIH: Asuntos para Familias con Hijos

El VIH y los Beneficios Públicos

El VIH y la Confidencialidad

El VIH y la Discriminación

El VIH y los Inmigrantes Indocumentados

El VIH en el Lugar de Trabajo

El VIH: Regresando al Trabajo

El VIH y el Seguro

El VIH: Testamentos y Poderes Generales

Todos estos folletos se ofrecen gratis y se pueden obtener en:

AIDS LEGAL COUNCIL OF CHICAGO
180 N. Michigan Ave., Ste. 2110
Chicago, Illinois 60601
312.427.8990

www.aidslegal.com

Este guía sirva como un repaso general de las leyes federales y de Illinois concernientes al VIH. Como en todo asunto legal, siempre es buena idea consultar con un abogado sobre las circunstancias particulares de su caso.

EL VIH: REGRESANDO AL TRABAJO

	Página
Introducción	3
1. Entrevista de Trabajo	4
2. ¿Que Pasa con Mi Seguro Social y Ayuda Médica?	7
3. Confidencialidad en el Trabajo	14
4. Seguros	16
5. Arreglos en el Trabajo	22
6. Otros Asuntos Financieros	26
Fuentes de Información	28

INTRODUCCIÓN

Hace algún tiempo, un diagnóstico de SIDA era considerado como una sentencia de muerte. Sin embargo, hoy en día, con los nuevos tratamientos médicos, el caso es diferente. Muchas personas con VIH positivo que en alguna ocasión fueron incapacitadas, se sienten con ánimos y energía suficientes para regresar al trabajo. Si tu eres una de estas personas y estás considerando regresar al trabajo, este folleto es para usted.

Este folleto contestara muchas preguntas que tiene al respecto. Si tiene mas preguntas al terminar de leer el folleto, puede llamar al CONSEJO LEGAL PARA EL SIDA EN CHICAGO al (312) 427.8990. Alguien esta esperando para contestar sus preguntas.

Capítulo Uno

ENTREVISTA DE TRABAJO

- 1) **No creo que nadie me contrate porque soy VIH positivo. ¿Porqué debo de molestarme en buscar un trabajo?**

Mucha gente con VIH positivo ó SIDA tienen buenos trabajos y realizan contribuciones importantes a la sociedad. Probablemente hay gente que le ha dicho que porque es VIH positivo nadie va a contratarte y esto no es cierto. Si usted tiene los conocimientos, habilidades y experiencia necesarias, tiene tanto derecho a un trabajo como cualquier otra persona.

Hay algo muy importante que debe recordar:

DISCRIMINACIÓN EN CONTRA DE PERSONAS CON VIH ES ILEGAL

Esto significa que una empresa no puede despedirlo ó rehusarse a contratarlo solo porque es VIH positivo. Sus derechos están protegidos por leyes federales y estatales. Algunas ciudades y condados en Illinois (como por ejemplo, Chicago y el Condado de Cook) tienen leyes locales que califican ilegal la discriminación en contra de personas con VIH.

- 2) **¿Si solicito un trabajo, la persona que me entrevista puede preguntarme si soy VIH positivo?**

No. Un empleador no puede preguntar le si tiene algún problema de salud ó deficiencia. **Y usted no tiene que decirle a la persona que lo entreviste que es VIH positivo.** El entrevistador puede preguntarle acerca de sus habilidades para realizar determinado trabajo. Por ejemplo, si esta solicitando un trabajo como almacenista, y el trabajo requiere que levantes cajas pesadas, el entrevistador puede preguntarle si puede cargar objetos pesados.

3) ¿Existen trabajos en los que no se me permite trabajar porque soy VIH positivo?

El único trabajo en el que no se le permitiría trabajar es aquel en el que directamente pudiera contagiar a alguien. Por ejemplo, un hospital podría rehusarse a contratar a un cirujano si es VIH positivo. Sin embargo, para ser rechazado en un trabajo, el empleador debe demostrar que la persona representa un peligro directo *en la realización de sus labores diarias*. Por ejemplo, si está solicitando un trabajo como secretaria, un empleador no puede decir que es probable que se corte accidentalmente en el trabajo y por lo tanto, representa un peligro directo. El cortarse accidentalmente no es parte de las labores diarias de una secretaria.

4) ¿Puede un empleador pedirme que me haga un examen de VIH?

Bajo ciertas circunstancias, un empleador puede requerir que un solicitante tome un examen médico. *Pero el empleador sólo puede pedir este examen si ya ofreció un trabajo y si todos los solicitantes deben hacerse un examen médico*. Como parte de este examen, el empleador puede pedir legalmente que realice un examen de VIH. Sin embargo, el empleador no puede negarse a contratarlo basado en los resultados de dicho examen, a no ser que si es VIH positivo no pueda realizar el trabajo. La mayoría de los empleadores no solicitan el examen de VIH debido a que el ser VIH positivo es irrelevante para el trabajo.

5) Estoy regresando al trabajo después de una larga ausencia por enfermedad. ¿Cómo explico ese lapso de tiempo en mi currículum?

Esta pregunta puede ser muy difícil de responder. Algunas veces puede evitar la pregunta preparando un currículum con énfasis en su experiencia y habilidades sin indicar exactamente cuando estuvo trabajando en cada empleo. En cualquier caso, lo más importante es: prepare una respuesta para esta pregunta en caso de que salga el tema en la entrevista. Algunas posibles respuestas pueden ser:

- ♦ “Tome un permiso sin sueldo por razones personales, y me ayudo a darme cuenta de qué trabajo es el que realmente quiero realizar.”
- ♦ “Era el momento adecuado para tomar un descanso, y ahora es tiempo de volver al trabajo.”

Hizo algo interesante durante el tiempo en que no estuvo trabajando? Viajó, tomó alguna clase ó aprendió algún nuevo oficio? Puede enfocarse en cualquiera de estos puntos. Demuéstrele al entrevistador sus puntos fuertes, no sus debilidades. Si tiene que explicar una ausencia larga, es mejor explicarla rápido y seguir adelante a los puntos positivos en su currículum. Recuerde, su meta en una entrevista es demostrarle a su empleador que es la persona adecuada para el trabajo.

Capítulo Dos

¿QUÉ PASA CON MI SEGURO SOCIAL Y AYUDA MÉDICA?

1) ¿Si vuelvo al trabajo y estoy recibiendo SSDI ó SSI, tengo que comunicarlo al seguro social?

Sí. Todas las ganancias deben reportarse al seguro social. Las reglas de seguridad social establecen que cualquier cambio en los ingresos debe reportarse durante los primeros diez días. Hable con un representante especialista en reclamaciones antes de empezar a trabajar, para que sepa cuando y que tiene que reportar.

2) Estoy en SSDI. ¿Si vuelvo al trabajo, pierdo todos mis beneficios por SSDI?

No. Por lo menos, no inmediatamente. El seguro social otorga a las personas con SSDI, un “periodo de prueba en el trabajo” de nueve meses. Puede recibir su cheque por SSDI durante este periodo. En el año 2013, todos los meses en los que gane más de \$750 se tomaran como parte de los nueve meses del periodo de prueba en el trabajo. Esta cantidad se incrementa un poco cada año.

Estos nueve meses no tienen que ser consecutivos. El periodo de prueba puede completarse con nueve meses acumulados en un lapso de cinco años.

3) ¿Perderé mis beneficios por SSDI al final de mi periodo de prueba?

Puede mantener sus beneficios por SSDI durante tres meses más después de que termine su periodo de prueba. Pero después de esto, si usted continúa trabajando y gana más de \$1,040 dólares al mes (durante el 2013), dejará de recibir su cheque del SSDI. Pero si gana menos de \$1,040 dólares al mes y continúa incapacitado, seguirá recibiendo su cheque del SSDI. La cantidad que recibe sin perder el SSDI se incrementa un poco cada año.

4) ¿El Seguro Social incluye todos mis ingresos ó existe alguna deducción?

El Seguro Social incluye el salario mensual que usted gana, menos gastos que tenga que pagar para mantener su trabajo. Algunos de los gastos que el seguro social resta a su salario son:

- ♦ **Subsidios:** Si su empleador le paga y usted no esta haciendo el trabajo que se le pediría a otra persona en su puesto, (por amabilidad de su jefe) su “salario” puede ser considerado un subsidio y el dinero no se incluirá como ingreso.
- ♦ **Gastos de negocios:** Las personas que tienen su propia fuente de trabajo pueden deducir un costo razonable por gastos relacionados con el trabajo.
- ♦ **Gastos del trabajo relacionados con el menoscabo físico** (por sus siglas se les conoce como **IRWEs**): Estos son los gastos relacionados con ir a trabajar y estar en el trabajo. Ellos incluyen la mayor parte de las drogas y servicios médicos. Estos gastos pueden incluir rubros como el pago al asistente en el cuidado personal, las modificaciones a su casa y también transporte especial (como el pasaje del taxi, por ejemplo). Todos los gastos de este tipo pueden ser deducidos del total de sus ingresos mensuales. El Seguro Social tiene que aprobar cualquier deducción de estos gastos.

Ejemplo: Una persona gana \$850 mensuales antes de impuestos. Por su incapacidad, debe tomar un taxi para ir y regresar del trabajo. Estos taxis le cuestan \$300 mensuales. El Seguro Social restará esos \$300 de los \$850 mensuales, lo que significa que únicamente \$550 cuentan como salario mensual. Como este salario es menor a \$1040, los beneficios por SSDI continuarán.

\$ 850	(salario mensual)
<u>-\$ 300</u>	(taxis)
\$ 550	(salario a considerar)

5) ¿Puedo volver a obtener SSDI si pierdo mi trabajo después del periodo de prueba?

Las reglas sobre cómo puede regresar sin reaplicar al Seguro Social después de que terminó, dependen del tiempo que estuvo trabajando y si el Seguro Social

considera que usted sigue incapacitado. Vea por favor la pregunta seis para enterarse sobre cómo el Seguro Social decide si usted está incapacitado o no.

Por los primeros 36 meses después de que su periodo de prueba haya terminado, usted recibirá el llamado “periodo extendido de elegibilidad.” Durante ese periodo, mientras siga incapacitado, puede obtener su cheque del SSDI cada mes mientras que gane menos de \$1040 (para el 2013). No importa porqué usted gane menos de \$1040; puede ser porque se enfermó ó porque renunció por cualquier razón ó porque le disminuyeron las horas de trabajo.

También por los siguientes cinco años después de su periodo de prueba termina usted puede preguntar que sus restablecen sus beneficios si usted se enferma otra vez. Esto se llama “Reintegro Acelerado” ó en ingles “Expedited Reinstatement.” El Seguro Social le otorgará “beneficios provisionales” hasta por seis meses mientras revisan su caso para determinar si continúa incapacitado. Si continúa incapacitado recibirá de nuevo sus beneficios.

6) ¿Si regreso a trabajar, cómo va el Seguro Social a determinar si sigo incapacitado?

Para decidir si usted continúa incapacitado, el Seguro Social hace la Revisión de Incapacidad Continua (**CDR** en inglés). Algunas veces usted puede estar bajo la Revisión aún y cuando no regrese a trabajar; el Seguro Social revisará su caso cada cinco ó siete años sin que medie razón alguna. Por el momento, si regresa a trabajar, el Seguro Social realizará la Revisión aunque ocurra normalmente dentro de cinco ó siete años. A partir del año 2002 el Seguro Social no hará más las Revisiones especiales sólo porque usted regresa a trabajar. Pero, si ha estado recibiendo beneficios del Seguro Social por menos de dos años y regresa a trabajar, el Seguro Social puede hacer la Revisión de Incapacidad Continua.

Durante la Revisión de Incapacidad Continua, el Seguro Social revisará sus reportes médicos para decidir si usted continúa incapacitado. Algunas personas con VIH seguirán incapacitadas. Usted puede continuar padeciendo de CMV ó neuropatía periférica ó cualquiera de las condiciones que el Seguro Social siempre considera como incapacitaciones severas. Pero otras personas con VIH

pueden tener dificultades comprobando que se encuentran incapacitadas. Por ejemplo, usted originalmente obtuvo beneficios debido a fatiga severa, sudores nocturnos ó sinusitis y si estas condiciones han mejorado de tal manera que usted en realidad se encuentra funcionando mucho mejor, el Seguro Social puede concluir, de acuerdo a sus reglas, que usted no se encuentra incapacitado.

7) Yo recibo SSI en lugar de SSDI. ¿También obtengo nueve meses de periodo de prueba en el trabajo?

No. El periodo de prueba es únicamente para personas que reciben SSDI. Su cheque por SSI se verá afectado en el momento en que vuelva al trabajo. Pero todavía puede mantener parte de su cheque por SSI, inclusive si trabaja por más de nueve meses. Las preguntas 8 y 9 comentan este punto con más detalle.

8) ¿Qué pasará con mi cheque de SSI si vuelvo al trabajo?

Mientras sus ingresos mensuales suban, su cheque por SSI disminuye. Si gana demasiado dinero, su cheque por SSI termina por completo. Pero el Seguro Social quiere que las personas que reciben SSI vuelvan al trabajo, así que no consideran parte del dinero que gana a la hora de calcular la cantidad en su cheque por SSI. El Seguro Social resta lo que gana de su importe normal por SSI. Sin embargo, ellos no restan absolutamente todo su sueldo. El Seguro Social no considera los primeros \$85 mensuales. Después de descontar esos \$85, el Seguro Social únicamente considera la mitad del sueldo restante. A esto se le llama **ingreso ganado descontado**.

Este es un ejemplo que muestra como calcula el Seguro Social un cheque por SSI:

Ejemplo: Una persona gana \$637 por SSI . Vuelve al trabajo y gana \$600 mensuales antes de impuestos. ¿Por cuánto será su cheque de SSI ahora?

Primero, veamos cuánto va a descontar el Seguro Social de esos \$600 mensuales. El Seguro Social restará los primeros \$85 dejando un total de \$515.

$$\begin{array}{r}
 \$ 600.00 \\
 -\$ 85.00 \\
 \hline
 \$ 515.00
 \end{array}$$

Posteriormente, el Seguro Social cuenta únicamente la mitad del dinero restante – \$515 entre dos es \$257.50. **Inclusive cuando alguien gana \$600 mensuales, el Seguro Social descuenta únicamente \$257.50.**

Si el Seguro Social cuenta únicamente \$257.50 de ingresos mensuales, ¿por cuánto será el cheque de SSI? Para calcular el monto del cheque, el Seguro Social resta \$257.50 de los \$637 por beneficios SSI para obtener **\$345.50.**

$$\begin{array}{r}
 \$ 637.00 \\
 -\$ 257.50 \\
 \hline
 \$ 379.50
 \end{array}$$

Éste es el total del cheque por SSI: \$379.50. Entonces, se obtiene \$600 por el empleo y \$379.50 por SSI, dando un ingreso mensual total de \$979.50. El ingreso mensual ha aumentado de \$637 a \$979.50 desde que esta persona regresó al trabajo.

Recuerde, si usted tiene un subsidio, gastos relacionados con negocios ó gastos relacionados con el menoscabo físico (IRWEs), usted podría deducirlos de sus \$600. Con ello, usted podría recibir una mayor ganancia del Ingreso de Seguridad Suplementario (siglas en inglés del SSI).

9) **¿Esto quiere decir que puedo ganar tanto como quiera y aun así recibir un cheque por SSI?**

No. Una vez que su ingreso sea aproximadamente el doble de los beneficios por SSI, ya no será electo para recibir SSI. En 2013, el importe es \$1,505 mensuales ó un poco más, si se tienen gastos relacionados con el trabajo ó por incapacidad (*Impairment Related Work Expenses, IRWEs*).

10) Yo estoy trabajando y mi SSI terminó porque gano mucho dinero. ¿Si renuncio ó pierdo mi trabajo, que tan pronto pueden empezar mis beneficios por SSI de nuevo?

Si renuncia ó pierde su trabajo menos de 12 meses después de que sus beneficios por SSI terminaron, su cheque por SSI empezará de nuevo inmediatamente – siempre y cuando todavía esté incapacitado. Usted no tendrá que llenar una nueva solicitud. Si trabajo por más de 12 meses después de que terminaron sus beneficios por SSI, necesita solicitarlos de nuevo.

11) ¿Qué es un plan PASS y porque puedo querer uno?

PASS significa Plan para lograr mantenerse uno mismo (*Plan for Achieving Self Support*). Permite que algunas personas reciban SSI aunque ganen demasiado dinero para calificar como beneficiarios por SSI. Pero usted tiene que buscar una meta específica en el trabajo. Con un plan PASS, puede restar de su ingreso mensual el dinero que necesita para alcanzar esta meta.

Por ejemplo, digamos que su meta es convertirse en un operador de computadoras, así que se registra para tomar algunos cursos de computación. Estos cursos le van a costar algún dinero. Además tendrá que comprar libros, pagar colegiaturas e inclusive por transporte. Todos esos gastos pueden restarse del importe mensual que el Seguro Social usará para determinar si es elegible para SSI. Si está interesado en obtener un plan PASS, debe obtener una solicitud en su oficina local del Seguro Social (hay una forma para hacer la solicitud que no es obligatoria, pero se recomienda que la use). El plan PASS debe ser aprobado por el Seguro Social. Debe de contar con alguien que sepa del plan PASS para que le ayude con su solicitud. Un plan PASS requiere de mucha disciplina, pero puede ayudarle a mantener sus beneficios por SSI y ayuda social inclusive cuando regresas al trabajo.

12) Yo recibo los dos beneficios de SSDI y SSI, ¿qué reglas debo seguir?

Los dos programas tienen reglas distintas y todas deben seguirse. Esto puede ser un poco confuso. Por ejemplo, tiene un periodo de 9 meses de prueba en el trabajo para SSDI, y si gana más de \$1,040 mensuales después de 12 meses, perderá sus beneficios por SSDI. Pero puede tener algunos beneficios por SSDI después de 9 meses si sus ingresos son suficientemente bajos. Es más probable que pierda sus beneficios por SSI primero aunque probablemente sus beneficios por SSI no son la mayor parte de sus beneficios totales.

Vés? Le dijimos que era un poco confuso. Si quiere obtener ayuda acerca de su situación particular, póngase en contacto con una organización legal como el Concilio Legal del SIDA que realiza muchos tramites con el Seguro Social.

Capítulo Tres

CONFIDENCIALIDAD EN EL TRABAJO

1) ¿Si regreso al trabajo, tengo que decirle a mi jefe que soy VIH positivo?

No. Usted no tiene que decirle a su jefe que es VIH positivo. Algunas personas deciden decirle a sus jefes que son VIH positivos porque creen que el jefe va a apoyarlos. Otras personas deciden no decir nada porque no quieren que nadie en la empresa lo sepa. La decisión es suya.

2) ¿Será una buena idea decirle a mi jefe que soy VIH positivo?

La decisión de decirle a su jefe que es VIH positivo es muy personal. La mayoría de la gente que revela que son VIH positivos en su trabajo lo hacen por una de dos razones:

- ♦ Para pedir un arreglo en el trabajo, como un horario más flexible cuando la persona sufre de fatiga crónica;
- ♦ Para proteger sus derechos si tienen miedo de que su jefe averigüe su condición, así un jefe que discrimina, no puede decir que no sabía que el empleado fuera VIH positivo.

Si necesita algún tipo de arreglo para poder realizar tu trabajo, puede tener el derecho de pedir ese arreglo, de acuerdo con una ley federal llamada “*Americans with Disabilities Act (ADA)*” (**Ley para Americanos con Incapacidades**).

Muchas personas con VIH positivo piden arreglos en sus trabajos como horarios más flexibles, tiempo para ir al doctor ó permisos para trabajar en casa cuando menos un día por semana. Si usted necesita algún arreglo, puede intentar no decir que es VIH positivo en su lugar mencionar su estado actual (por ejemplo cansancio ó fatiga). Puede ser importante que un doctor verifique su condición. (Ver Capítulo Cinco para mas información acerca de arreglos en el trabajo).

Si siente que su jefe esta discriminando porque sospecha que es VIH positivo, puede ser una buena idea mencionar su condición para proteger sus derechos. Sin embargo, es una situación muy complicada y puede ser que quiera comentarla con alguien del Concilio Legal del SIDA ó alguna otra organización legal antes de dar ningún paso.

3) ¿Si le digo a mi jefe que soy VIH positivo, tienen que saberlo todos mis compañeros de trabajo?

No. La Ley de Confidencialidad para el SIDA en Illinois (Illinois AIDS Confidentiality Act) dice que es ilegal para cualquier persona revelar que alguien es VIH positivo sin consentimiento previo por parte de esa persona. Si le dijo a su jefe que es VIH positivo, y la siguiente semana todos en su oficina lo saben, su jefe ha violado la ley.

Sin embargo, su jefe *puede* revelar su estado VIH positivo a cualquiera en la compañía que *necesite saber*. Estas personas pueden ser la enfermera en la empresa, el jefe de personal ó recursos humanos ó su supervisor. Pero generalmente sus compañeros de trabajo no necesitan saber. Si usted decide decirle a su jefe acerca de su condición VIH positivo, es una buena idea que sepa que la ley requiere que esta información se mantenga confidencial.

4) ¿Puede mi jefe obtener una copia de mis registros médicos?

No. Los registros médicos son confidenciales. El único modo en que su jefe puede obtenerlos es si usted firma un permiso autorizándolo para obtenerlos.

Capítulo Cuatro

SEGUROS

1) ¿Puedo obtener un seguro médico en el trabajo aún cuando ya soy VIH positivo?

Generalmente sí. Si puede obtener un trabajo con una empresa y calificar para el plan de seguros médicos que esa empresa tiene, no se le puede negar cobertura médica. Sin embargo, en muchas empresas, el seguro médico es solo para empleados de tiempo completo. Si usted trabaja medio tiempo, puede ser que no califique para el plan de seguro médico de la empresa.

Además, los empleadores no están obligados a ofrecer cobertura médica a sus trabajadores. Así que si su empresa no ofrece seguro médico a ninguno de sus trabajadores, usted no puede obligarlo a hacerlo.

Para mayor información acerca de preguntas relacionadas con seguros, pide nuestro folleto *El VIH y el Seguro*.

2) ¿Qué debo buscar en un plan de seguro de salud en el trabajo?

Aquí tiene las preguntas que se tiene que hacer cuando busque un seguro de salud en el trabajo:

- ¿Necesitaré de una referencia cada vez que tenga que ver a mi doctor de VIH? Una cobertura de HMO puede hacerlo que visite a un doctor cuya especialización no sea en VIH.
- ¿Me permitirá continuar viendo a mi doctor de VIH? Usted tendrá que preguntar a su doctor con qué planes de seguro trabaja.
- ¿Cubrirá mis medicamentos de VIH? Algunos planes no tienen la cobertura de drogas prescritas ó si la tienen es muy limitada.

- ¿Lo podré pagar? ¿Cuánto de la prima debe pagar? ¿De cuánto serán los deducibles y los pagos compartidos? Tenga cuidado con los gastos compartidos por los medicamentos recetados.

3) ¿Dónde hay trabajos con buenos programas de cobertura médica?

En general, mientras mas grande sea una empresa, mejor la cobertura médica. Esto no es siempre cierto, por supuesto, pero empresas grandes pueden proporcionar mejores coberturas. También es mas probable que empresas grandes ofrezcan varias opciones para que no tenga que tener un HMO. La mayoría de los empleos de tiempo completo con el gobierno tienen buenos seguros médicos. Empresas con sindicatos y asociaciones civiles (not-for profit) ofrecen buenas coberturas médicas. Pero también hay muchas empresas pequeñas que ofrecen buenos seguros y muchas grandes que solo ofrecen HMO.

4) Si estoy interesado en una entrevista para un trabajo, ¿cómo averiguo que clase de seguros ofrece ese puesto?

Probablemente no des muy buena impresión si preguntas demasiado acerca del seguro médico en tu primera entrevista. Pero es bien preguntar sobre beneficios adicionales cuando obtienes una oferta de trabajo, por ningún motivo dejes de preguntar todos los detalles acerca del salario y beneficios.

5) Si obtengo seguro médico por medio de mi trabajo, ¿se considerará el VIH positivo como una “condición previa”?

Cláusulas de exclusión por condiciones previas pueden ser un problema muy serio para personas con VIH positivo a la hora de regresar al trabajo. Sin embargo, no todas las pólizas de seguro excluyen beneficios con condiciones previas. Muchos planes HMO por ejemplo, pagan cuotas por cualquier condición sin importar cuando fue la primera vez que se diagnosticó.

Una ley federal llamada “**Health Insurance Portability and Accountability Act of 1996**” (**HIPAA**) hizo las cosas mas fáciles para personas con condiciones previas que obtienen seguros a través de su trabajo. De acuerdo con esta ley es mas difícil para las compañías de seguros el rehusarse a cubrir condiciones previas. Las reglas aplican a cualquier empresa que tiene cuando menos dos trabajadores en su plan.

HIPAA dice que si usted ya tiene un seguro médico de grupo por lo menos durante 12 meses consecutivos al momento de recibir su nuevo seguro, el nuevo plan debe cubrir la condición previa de inmediato. (Si se esté uniendo al nuevo seguro médico de grupo tarde, entonces debe de haber estado asegurado por lo menos los 18 meses anteriores). En otras palabras, usted se cambiaría de un plan de seguro a otro nuevo sin romper la cobertura. Inclusive personas que han recibido ayuda médica a través de Medicaid ó Medicare están protegidos por la HIPAA. Sin embargo, HIPAA no aplica si usted tenido una brecha en su cobertura por mas de 63 días.

Si vuelve al trabajo y su nueva compañía de seguros dice que no pagará por su condición previa, hable con un abogado para saber si la HIPAA puede ayudarlo.

Si su póliza de seguro se rehúsa a pagar por condiciones previas y la HIPAA no aplica en su caso, la compañía de seguros solo puede negarse a pagar gastos relacionados con VIH por un año. Después de eso, su póliza debe cubrir gastos relacionados con VIH.

6) Estoy solicitando un seguro a través de mi empleo y la solicitud pregunta si soy VIH positivo. Si digo que si, ¿recibiré el seguro?

Si califica para la cobertura de grupo ofrecida por su trabajo, entonces no se le puede negar el seguro inclusive si dice que es VIH positivo. Lo más importante es: *no es nada recomendable mentir en su solicitud para un seguro*. Si miente y su compañía de seguros lo sabe después, entonces tienen el derecho de cancelar su póliza.

7) Si digo que soy VIH positivo en mi solicitud de seguro, ¿cómo puedo evitar que mi jefe la vea?

Esto puede ser un poco difícil, porque los empleadores con frecuencia piden que regrese la solicitud de seguro al departamento de recursos humanos, que la enviará a la aseguradora. Puede preguntarle al departamento de recursos humanos si puede mandar la solicitud directamente a la aseguradora por sí mismo. Puede decir que prefiere no dar información confidencial acerca de su estado de salud a la empresa. Si no puede enviarla directamente a la aseguradora, puede poner una nota adjunta diciendo que contiene información confidencial. El Concilio Legal del SIDA puede ayudarlo a redactar esa carta.

8) ¿Puede mi nuevo empleador negarse a darme un seguro médico porque cree que le va a costar mucho dinero?

No. Si califica para un plan de seguro médico de grupo en su trabajo, entonces deben de dárselo.

9) ¿Podré mantener mi cobertura por Medicare si regreso al trabajo?

Si tiene Medicare, probablemente puede mantener su cobertura Medicare después de que regrese al trabajo. Mantendrá su cobertura por lo menos los primeros 12 meses que trabaje. Después, si todavía se le considera incapacitado, podrá mantener su Medicare por todo el tiempo que desee.

Por los primeros nueve años y medio después de que regrese al trabajo, la parte A (hospitalización) de cobertura será gratuita. Solo pagará la parte B y parte D de la cobertura que quizás actualmente se deduce de su cheque del Seguro Social. Después de nueve años y medio, puede continuar adquiriendo cobertura por Medicare si sigue incapacitado, aunque entonces tendrá que pagar las primas por ambas partes A, B, y D.

10) ¿Qué pasa si consigo un seguro médico por mi empleo, pero no cubre prescripciones? ¿Cómo puedo obtener mis medicinas para VIH?

El Departamento de Salud Pública de Illinois opera un programa llamado **Programa de Asistencia para Medicinas del SIDA** (*AIDS Drug Assistance Program, ADAP*). Este programa paga por muchas medicinas para VIH. Sin embargo, ADAP esta disponible únicamente para personas con VIH positivo e ingresos menores al 400% del nivel federal de pobreza (en el 2012, un total de \$44,680 anuales para un hogar con una persona). Si regresó a un empleo donde no tiene un buen seguro de salud y gana menos de \$44,680 anuales, usted puede participar en ADAP. Pero si gana más que esa cantidad perderá ADAP.

11) ¿Puedo mantener mis beneficios por Medicaid si regreso al trabajo?

Si obtiene SSI ahora, probablemente también tiene una tarjeta de Medicaid que utiliza en la oficina del doctor, para el hospital y para comprar medicinas. Es muy difícil mantener Medicaid cuando regresa al trabajo porque el límite de ingresos para Medicaid en Illinois es muy bajo.

Hay dos grupos de personas que obtienen SSI y que pueden mantener Medicaid cuando regresan al trabajo. Si gana más de \$1,040 mensuales, pero menos de \$1,420 mensuales, todavía obtiene una pequeña cantidad por SSI cada mes después de que el Seguro Social realiza los ajustes a sus ingresos. Personas que trabajan y ganan más de \$1,040 mensuales y que todavía obtienen un cheque por SSI pueden continuar con Medicaid bajo un programa llamado 1619(a).

Funciona de la siguiente manera: cuando gana más de \$1,040 mensuales y lo reporta, SSA automáticamente lo pone en el programa 1619, aunque debe de contactar a SSA para confirmarlo. SSA notificará al Departamento de Ayuda Pública que está en el programa 1619. El Departamento de Ayuda Pública continuará con su Medicaid sin disminuirla.

El programa 1619(a) es un beneficio importante para trabajadores de bajos ingresos. Si esta trabajando y recibiendo un cheque por SSI, asegúrese que su oficina local de Medicaid continua con sus beneficios.

También existen algunas personas que pueden ganar aproximadamente \$27,811 (en el 2012) y mantener su Medicaid. Si ha recibido SSI y Medicaid y aún está seriamente incapacitado aunque esté trabajando, el Seguro Social puede ponerlo en una lista especial que le permitirá mantener sus beneficios por Medicaid sin disminuirlos. Este programa se llama 1619(b). Para calificar y obtener cobertura continua por Medicaid bajo 1619(b), debe cumplir las siguientes condiciones:

- ◆ Calificar para un pago por SSI por lo menos por un mes antes de empezar a trabajar;
- ◆ Seguir estando incapacitado;
- ◆ Necesitar Medicaid para trabajar;
- ◆ Ganar menos de \$27,811 (en el 2013);
- ◆ Continuar cumpliendo con las reglas para SSI acerca de cuánto puedes tener en bienes.

Si cree que puede calificar, dígame a un trabajador del Seguro Social que evalúe su caso para los beneficios por “1619(b)”.

Si obtiene el SSDI, usted puede también mantener Medicaid bajo el programa nuevo “Beneficios de Salud para Empleados Incapacitados” (*Health Benefits for Workers with Disabilities* ó HBWD) que es un programa para personas que tienen el SSDI. Si regresa a trabajar pero gana 200% debajo del nivel federal de pobreza (\$22,980 anuales en el 2013) podrá pagar una pequeña prima para mantener los beneficios del Medicaid. Si desea obtener más información sobre el HBWD, comuníquese con el Consejo Legal sobre el SIDA ó a cualquier otra programa de servicios legales.

Capítulo Cinco

ARREGLOS EN EL TRABAJO

1) ¿Qué es la Ley para Americanos con Incapacidades (*Americans with Disabilities Act*)? Por qué es importante para mi?

Esta ley (ADA) es una poderosa ley federal que hace ilegal la discriminación en contra de personas con incapacidades (como VIH). La ADA prohíbe a los empleadores *con quince empleados o más* correr, degradar de puesto ó negarse a contratar personas con incapacidades. De hecho, la ADA hace ilegal el que un empleador discrimine en cualquier área, incluyendo:

- reclutamiento
- entrenamiento
- promociones
- compensación
- despido
- ausencias
- asignaciones
- beneficios

La ADA también protege a personas relacionadas con una persona que es VIH positivo ó con personas que se cree que son VIH positivo. Si es gay, por ejemplo, y su jefe lo despide porque piensa que tiene SIDA, la ADA lo protege.

La ADA es importante porque le da el derecho a “arreglos razonables” en el trabajo, para que pueda seguir con su trabajo.

2) ¿Qué es un arreglo razonable en el trabajo?

Un arreglo razonable es un cambio en su lugar de trabajo ó en su rutina de trabajo que hace posible el seguir desempeñando su trabajo. Aquí hay algunos

ejemplos de arreglos razonables:

- ♦ Empezar a trabajar a las 9 a.m. en lugar de a las 8 a.m.
- ♦ Tomar una tarde al mes para visitar al doctor
- ♦ Tener descansos adicionales para tomar medicinas
- ♦ Reasignar al trabajador a una posición menos demandante, si es que hay alguna disponible

No hay tal cosa como un arreglo razonable “estándar”. Cada arreglo se crea para un requerimiento específico de la persona que lo necesita.

3) ¿Puedo obtener un arreglo razonable?

La ley para Americanos con Incapacidades dice que una persona con una incapacidad tiene derecho a un arreglo razonable si esa persona puede desarrollar las “funciones esenciales” del puesto. En otras palabras, si puede satisfacer los requerimientos del puesto (como experiencia, habilidades ó educación) y si el arreglo lo permite hacer todas las principales tareas de tu trabajo, tiene derecho a recibirlo.

Existen dos ocasiones en las que un empleador puede negarse a otorgar un arreglo razonable:

- ♦ La empresa tiene menos de 15 trabajadores, y no esta cubierta por la ADA.
- ♦ El arreglo le crea a la empresa una “incomodidad indebida”.

Una “incomodidad indebida” significa que el arreglo crea un problema injusto para el empleador. Si un arreglo es demasiado costoso, grande ó interrumpe las funciones de la empresa, entonces el empleador no esta obligado a otorgarlo. Por ejemplo, un negocio pequeño probablemente no pueda instalar un elevador para que un empleado llegue a su oficina en el segundo piso ó una pequeña firma de abogados probablemente no pueda funcionar si su recepcionista toma una hora de siesta cada tarde.

4) ¿Cómo obtengo un arreglo razonable?

Tiene que pedirlo. Un empleador no tiene que ofrecerle un arreglo a menos que usted pida uno. De hecho, los empleadores tienen prohibido el preguntarle a un empleado si necesitan un arreglo especial, inclusive si están tratando de contratarlos. Debe reunirse con su jefe y con cualquier otra persona que usted crea que deba saber (por ejemplo el jefe de personal) y explicar que está solicitando un arreglo razonable de acuerdo con la ADA. El Consejo Legal para el SIDA le puede ayudar a hacerlo.

Su empleador no tiene que otorgarle exactamente el arreglo que usted pida. Si, por ejemplo, usted sufre de cansancio crónico y solicita el poder llegar a trabajar entre las 9 y las 11 de la mañana, su jefe puede tener el derecho de insistirle en un horario más regular. Usted puede comprometerse y solicitar el entrar a trabajar a las 10 de la mañana todos los días.

5) ¿Tengo que mencionar que soy VIH positivo para solicitar un arreglo razonable?

Cuando un empleado requiere razonables condiciones de trabajo, el empleador puede preguntar por documentación médica para verificar la existencia y la naturaleza de la incapacidad. Generalmente se requiere una carta de su doctor. Para evitar que su condición de VIH sea conocida cuando requiera condiciones especiales de trabajo, usted puede en primer lugar revelar la condición actual de su incapacidad (por ejemplo, fatiga ó linfoma). Para un empleado que es VIH positivo y goza de buena salud, pero que requiere condiciones de trabajo favorables para visitar con regularidad a su doctor, puede ser imposible evitar que su condición de VIH positiva sea conocida. Si tiene que revelar su condición de VIH hágale saber con firmeza a su empleador que su condición debe mantenerse en estricta confidencialidad.

6) ¿Debo pedir un arreglo especial razonable por escrito?

Probablemente es buena idea pedir un arreglo especial razonable por escrito. Una muestra de este pedido:

De mi consideración:

Le dirijo la presente para informarle que tengo una incapacidad como contempla la Ley de Americanos con Incapacidades (*Americans With Disabilities Act*). Como es de su conocimiento, la ley me da derecho a un arreglo especial razonable. Le solicito que me otorgue el siguiente arreglo razonable (describa el arreglo deseado aquí).

Estoy totalmente apto para desempeñar los deberes esenciales de mi trabajo. Pido este arreglo para poder ser un empleado más productivo para la empresa. Le pido que avise cuando podemos conversar sobre este asunto.

Cerciórese de que su carta esté fechada. También es aconsejable hacer una copia adicional para que sea puesta en su ficha de trabajo.

Capítulo Seis

OTROS ASUNTOS FINANCIEROS

1) Yo obtengo beneficios por incapacidad a largo plazo por parte de mi empresa. ¿Los perderé si regreso al trabajo?

Cada póliza de incapacidad a largo plazo es diferente. En algunas pólizas, todos sus beneficios terminan si regresas al trabajo. Si su póliza dice eso, debe estar seguro de si mismo y de su habilidad para trabajar antes de regresar sus beneficios. Pero muchas pólizas lo motivan para que regrese al trabajo. Algunas lo permiten trabajar medio tiempo sin perder sus beneficios. Otras mantienen su estado de incapacidad activo para que pueda tener un periodo de “prueba” en el trabajo antes de perder todos sus beneficios. Algunas le dan beneficios en aquellos meses en los que sus ingresos sean menores a cierto nivel.

El único modo de saber que le permite su plan es leerlo con cuidado. Si está inseguro acerca de lo que dice su plan, consulte un abogado ó a alguien de la compañía de seguros antes de hacer algún cambio que lo haga perder sus beneficios.

2) ¿Tengo que regresar mi “acuerdo viático”?

No. Su **acuerdo viático** es una venta basada en la información que cada quien tenía en su momento. Nadie puede deshacer esa venta ahora.

3) Me retrasé con mis pagos cuando dejé de trabajar. ¿Tengo que empezar a pagar esas viejas deudas otra vez?

Las personas que están muy enfermas con VIH positivo frecuentemente tienen deudas muy grandes. Puede ser que debas dinero por gastos médicos, préstamos

escolares, financiamiento para el auto, tarjetas de crédito, club deportivo ó algún otro gasto. Cuando estuvo enfermo y su único ingreso fue el Seguro Social, probablemente le dijeron que era a **prueba de juicio** (“judgment proof”) y escribieron a sus acreedores diciéndoles que no podía pagar. O a lo mejor se declaró en quiebra para limpiar sus deudas.

Si regresa al trabajo, ya no se va a prueba de juicio. Si sus acreedores van a la corte y obtienen una orden en contra suya, pueden retener su cheque mensual ó su cuenta bancaria. Hay leyes que limitan el monto de su cheque mensual que pueden retener. Si gana menos de \$371.25 semanales después de impuestos, sus acreedores no pueden retener su cheque mensual. Si gana más de eso, pueden retener hasta el 15% de cada cheque. Así que si gana \$400 a la semana después de impuestos, sus acreedores pueden obtener \$60 semanales ó aproximadamente \$240 mensuales.

Si volver al trabajo significa que de repente tendrá que enfrentarse a muchas deudas que no puede pagar, este puede ser un buen momento para declararse en quiebra. Hay dos formas de quiebra – el **Capítulo 7**, que elimina todas sus deudas anteriores, y el **Capítulo 13**, que crean un plan para pagar algunas ó todas sus deudas. Si usted está considerando declararse en quiebra, tiene que ver a un abogado que lo ayude a decidir que forma es la adecuada para usted y para que lo represente en la corte.

Si ya se declaró en quiebra, probablemente sabe que no puede declararse en quiebra de nueva bajo el Capítulo 7 por seis años. Si ahora hay otras personas a las que se debes dinero, entonces regresar al trabajo significa que debe estar preparado para pagar esas cuentas.

El Capítulo 13 de quiebra está disponible para personas que han solicitado la quiebra bajo el Capítulo 7 ó el Capítulo 13 en el pasado.



FUENTES DE INFORMACIÓN

Consejo Legal del SIDA en Chicago (AIDS Legal Council of Chicago)	312-427-8990	Asistencia relacionada con preguntas acerca de su estado VIH, incluyendo cualquier punto comentado en este folleto, o para conferencistas acerca de Regresar al Trabajo, o cualquier otra cuestión legal que afecte a personas con VIH
Fundación del SIDA en Chicago (AIDS Foundation of Chicago)	312-922-2322	Para obtener a un gerente en un caso o información acerca de cuestiones por el SIDA
Departamento de Servicios Humanos en Illinois (Illinois Department of Human Services)	Contactar su oficina local o llamar al 800-843-6154	Procesa solicitudes para Medicaid, reportes de ingresos y apelaciones
Departamento de Salud Pública en Illinois / Programa de Asistencia para Medicinas para el SIDA (Illinois Department of Public Health)	800-547-0466	Sección de actividad del SIDA (AIDS activity section), ayuda a pagar primas por COBRA
Plan de Seguro Médico en Illinois (Illinois Comprehensive Health Insurance Plan, I-CHIP)	866-851-2751	Para gente sin otra forma de compra seguro de salud
Fundación de Asistencia Legal del área Metropolitana de Chicago (Legal Assistance Foundation of Metropolitan Chicago)	312-341-1070	Proyecto VIH, SIDA (HIV/AIDS Project); asistencia legal para residentes de Cook con bajos ingresos y VIH positivos
Administración del Seguro Social (Social Security Administration)	Contactar la oficina mas cercana o llamar al 800 772-1213	Solicitudes, apelaciones, reportes de trabajo
Abogados Salud y Discapacidad	312 223-9600	Para comentar reglas de SSI y obtener conferenciantes en cuestiones relacionadas con SSI o Regreso al Trabajo